

# **UNDT/2024/017, Hosali**

## **Décisions du TANU ou du TCNU**

L'instruction ST/AI/2020/5 ne s'applique qu'aux décisions de sélection prises à partir (a) d'une « liste de candidats » qui a été « approuvée par un organe central de contrôle » ou (b) d'une liste de candidats à un concours. Aucune de ces situations ne s'applique en l'espèce. Il est incontesté que la décision de sélection contestée était régie par l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Rev.1 (Système de sélection du personnel), dont la section 3.1 dispose que « [I]a décision de sélection doit être prise sur la base d'une liste de candidats ». 3.1 prévoit que « [I]a procédure de sélection et de nomination au niveau D-2 est régie par les dispositions de la présente instruction administrative ». Conformément à la sec. 7.7 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Rev.1, pour une décision de sélection au niveau D-2 comme dans le cas présent, l'organe de contrôle pertinent est le « Senior Review Group », et non « l'organe central de contrôle approprié » conformément à sa sec. 7.5. En outre, la décision de sélection n'a pas été prise à partir d'une liste au titre de l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Rev.1.

Les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2020/5 ne sont pas applicables par analogie (mutadis mutandis) à un processus de sélection au niveau D-2. Le législateur a délibérément et explicitement tenté de limiter son application aux décisions de sélection examinées par « un organe central de contrôle » et n'a pas mentionné le Groupe consultatif de haut niveau. À cet égard, le Tribunal d'appel a déclaré que le Tribunal du contentieux administratif n'est pas « une cour constitutionnelle » (voir, par exemple, Lloret Alcañiz et al. 2018-UNAT-840, para. 98) et qu'il ne peut donc pas évaluer le caractère raisonnable du choix du législateur dans une situation telle que celle de l'espèce.

Le cadre juridique pour évaluer la légalité de la décision de sélection contestée en termes de parité hommes-femmes et de représentation géographique était donc plutôt les notions générales d'égalité et de non-discrimination telles qu'elles sont prononcées dans de nombreuses résolutions et conventions internationales relatives aux droits de l'homme et autres. Il a été fait référence à la « Déclaration de la

réunion de haut niveau de l'Assemblée générale sur l'état de droit aux niveaux national et international » du 24 septembre 2012 (A/RES/67/1), paragraphe 2.

La circulaire ST/AI/2010/3/Rev.1 ne contient aucune disposition spécifique concernant le traitement préférentiel, ou l'inverse, des candidats issus de certains groupes régionaux des Nations unies, tels que les groupes d'experts de l'Europe occidentale et autres, ou concernant le sexe ou l'origine raciale. D'autre part, l'art. 101.3 de la Charte des Nations Unies prévoit que « [I]l recrutement du personnel doit se faire sur une base géographique aussi large que possible ».

Alors que les chiffres et les statistiques sur l'équilibre géographique et entre les sexes aux niveaux D-1 et D-2 du Département des communications mondiales parlent d'eux-mêmes, le Tribunal a estimé que, en ce qui concerne la présente affaire, il n'existe aucune disposition juridique qui, en soi, interdise au Gouvernement des États-Unis de recruter un homme du Royaume-Uni au lieu du requérant sur la base de leur sexe, de leur origine raciale et de leur origine géographique respectifs. Il ressort plutôt de la note de service du 7 novembre 2022 que le sexe, la nationalité et l'origine géographique et régionale du candidat sélectionné et du requérant ont effectivement été pris en compte, de même que leurs performances lors de l'entretien axé sur les compétences.

En ce qui concerne la notion de présomption de régularité, le défendeur a minimalement démontré la légalité de la décision contestée et le requérant n'a pas réussi à réfuter cette conclusion par des preuves claires et convaincantes. Il s'ensuit que les procédures pertinentes ont été suivies, que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable et que les dispositions légales pertinentes ont été appliquées de manière équitable, transparente et non discriminatoire.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La requérante, directrice adjointe de niveau D-1 à la division des nouvelles et des médias (« NMD ») du département de la communication globale (« DGC »), conteste le fait qu'elle n'a pas été sélectionnée pour le poste de directeur de la NMD de niveau D-2 (« le poste »).

## Principe(s) Juridique(s)

L'article 101.1 de la Charte des Nations Unies et les articles 1.2(c) et 4.1 du Statut du personnel confèrent au Secrétaire général un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel (dans le même sens, voir le Tribunal d'appel dans, par exemple, Abbassi 2011-UNAT-110, para. 24 et Krioutchkov 2022-UNAT-1248, para. 28).

Lorsqu'il examine les questions de sélection du personnel, le Tribunal d'appel a déclaré que le Tribunal doit examiner (a) « si la procédure prévue par le Statut et le Règlement du personnel a été suivie », (b) « si le membre du personnel a bénéficié d'un examen complet et équitable », et (c) « si le Statut et le Règlement applicables ont été appliqués de manière équitable, transparente et non discriminatoire » (voir, par exemple, Toson 2022-UNAT-1249, par. 28).

Dans le cadre du contrôle judiciaire des décisions administratives relatives à la sélection du personnel, le Tribunal d'appel a estimé que « le rôle du Tribunal n'est pas de substituer sa propre décision à celle de l'Administration » (voir, par exemple, Toson, paragraphe 27 et Verma 2018-UNAT-829, paragraphe 13). En outre, lors de l'examen de « toute décision de sélection, le critère d'examen est celui de la rationalité. La décision doit être étayée par les informations dont dispose le décideur et par les motifs invoqués. La question à poser est de savoir s'il existe un lien rationnel et justifiable entre les informations dont dispose le décideur administratif et la conclusion à laquelle il est finalement parvenu » (voir Krioutchkov, par. 28).

De manière générale, en ce qui concerne le contrôle juridictionnel du Tribunal du contentieux administratif, le Tribunal d'appel a déclaré dans son arrêt de principe Sanwidi 2010-UNAT-084 que « [!]e contrôle juridictionnel consiste davantage à examiner la manière dont le décideur est parvenu à la décision contestée que le bien-fondé de la décision du décideur » (voir para. 42). « Lorsqu'il juge de la validité de l'exercice par le Secrétaire général de son pouvoir discrétionnaire en matière administrative, le Tribunal détermine si la décision est légale, rationnelle, procéduralement correcte et proportionnée. Le Tribunal peut examiner si des éléments pertinents ont été ignorés et des éléments non pertinents pris en compte, et également examiner si la décision est absurde ou perverse. Mais ce n'est pas le rôle du Tribunal d'examiner la justesse du choix fait par le Secrétaire général parmi les diverses possibilités d'action qui s'offraient à lui » (voir, par. 40).

Dans les cas de sélection du personnel, le Tribunal de recours a en outre précisé qu'il existe une « présomption de régularité » selon laquelle les actes officiels ont été régulièrement exécutés. Cette présomption naît si l'administration peut à peine démontrer que la candidature de l'agent a fait l'objet d'un examen complet et équitable. Ensuite, la charge de la preuve se déplace vers l'agent qui doit démontrer par des « preuves claires et convaincantes » qu'on lui a refusé une chance équitable de promotion ou de sélection » (voir Toson, paragraphe 29, et de même, le Tribunal d'appel dans de nombreux autres arrêts suivant Rolland 2011-UNAT-122).

Plus précisément, le Tribunal d'appel a déclaré que « le candidat qui conteste le refus d'une promotion doit prouver, par des preuves claires et convaincantes, que la procédure a été violée, que les membres du jury ont fait preuve de partialité, que des éléments non pertinents ont été pris en considération ou que des éléments pertinents ont été ignorés. D'autres motifs peuvent également être invoqués. Cela dépend des faits de chaque cas individuel » (voir Verma, para. 14, et de même dans Kinyanji 2019-UNAT-932, para. 15, confirmé dans Toson, paragraphe 27).

## Résultat

Rejeté sur le fond

## Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

## Applicants/Appellants

Hosali

## Entité

Secrétariat de l'ONU

## Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2023/015

## Tribunal

TCNU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

1 Avr 2024

## Duty Judge

Juge Adda

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Non-disciplinaire

Sexe

Organe centrale de contrôle

Examen complet et équitable

Sélection du personnel (non-sélection/non-promotion)

Standard de contrôle (judiciaire)

Charge de la preuve

Discrimination et autres motifs inappropriés

Sélection du personnel (non-sélection/non-promotion)

## Droit Applicable

Instructions Administratives

Règlement du personnel

- Article 1.2(c)

- Article 4.1

## Chartre des Nations Unies

- Article 101.1

## Jugements Connexes

2011-UNAT-110

2022-UNAT-1248

2022-UNAT-1249

2018-UNAT-829

2010-UNAT-084

2011-UNAT-122

2018-UNAT-840